

© Алексей Станиславович Тимошук

доктор философских наук, доцент,
ВЮИ ФСИН России,
г. Владимир

Alexey S. Timoshchuk

Doctor of Philosophy,
Associate Professor,
VLI of the FPS of Russia,
Vladimir

ПРАВО, БЕЗОПАСНОСТЬ И ЖИЗНЕННЫЙ МИР

Law, security and the world of life

Аннотация. Статья представляет собой теоретическую постановку проблемы преемственности поколений в критических областях общества, в ключевых ведомствах безопасности в контексте «рынка права». В качестве эмпирического материала рассматриваются, главным образом, Федеральная служба исполнения наказаний и другие силовые ведомства.

Abstract. The paper presents a theoretical statement of the problem of generational succession in critical areas of society, in key security agencies in the context of the "law market". The Federal Penitentiary Service is mainly considered as an empirical material.

Ключевые слова: публичный интерес, династия, династийность, конфликт интересов, непотизм, кумовство, клановость.

Keywords: public interest, dynasty, dynastic, conflict of interest, nepotism, nepotism, cronyism.

Введение. Рудольф Иеринг – один из первых, кто попытался совместить в своём анализе иррациональный эгоцентричный мир и рассудочный мир юриспруденции в теме *Interessenjurisprudenz* (юриспруденция интереса). В монографии *Die Jurisprudenz des täglichen Lebens*, или «Юриспруденция повседневной жизни», (1873) описывается, как в борьбе и конфликтах приобретаются права. Искусство юриспруденции и заключается в примирении разнонаправленных интересов ради общественного блага. Одной из таких антиномичных областей выступает межпоколенный профессиональный опыт, передаваемый родственниками в какой-то отрасли общественной деятельности. Интерес выступает смыслообразующим началом династийности и контрастирует с равноудалённостью, нейтральностью и объективностью как принципами науки и управления. Цель работы: проанализировать специфику реализации династийности во ФСИН, её цели и ценности. Методы исследования основаны на комплексном подходе: 1) изучение источниковой базы династийности, 2) перекрестный анализ династийности в иных отраслях, 3) ретроспективный анализ династийности в советских медиа. Результаты: династийность рассматривается как солидарный публичный интерес, обеспечивающая бесшовное рекрутирование, приток кадров в

специфические чувствительные отрасли народного хозяйства. Существенную роль династийность выполняет в пополнении сотрудников правоохранительных органов, требующих внутренней готовности к государственной службе в области безопасности. Выводы: династийность в отдельных чувствительных отраслях, включая пенитенциарную безопасность, следует отнести к области публичного интереса, который не только не конфликтует с ценностями устойчивости данной подсистемы, но и содействует ей. Иррациональный субъективный интерес, перенесённый в публичную сферу, объективируется и приобретает специфическое содержание: стабильность, безопасность, легальность, государственность, суверенность. Династийность в УИС – один из способов реализации публичного интереса, где встречаются личное и общественное, корпоративное и государственное. Это не значит, что династийность своим масштабом применения исключает мелкие интересы участников правоотношений. Поэтому антикоррупционное законодательство продолжает действовать. Вместе с тем социальный потенциал династийности выше её отдельных рискогенных факторов.

Теория профессиональной преемственности. Сегодня образование находится в процессе постоянных реформ, не всегда благоприятных для воспроизводства кадров. Бюрократизация, формализация, отчётная наукометрия, низкая оплата труда приводят к оттоку талантливых заинтересованных педагогов. Вузы ФСИН также испытывают на себе давление глобальных факторов, что неоднократно обсуждалось в ранних публикациях [1 – 7].

Открытость, гибкость, респонзивность современного управления становится обязательным свойством системы, универсальным регулятором сложности. Соблюдение нормативных требований при одновременном смягчении социальных издержек права – именно таких компромиссов требует от нас актуальное общественное развитие. Диалектическая функция права во всё более гибридном и нестабильном мире – такова обширная новая тема, объединяющая преимущества рынка и негоциацию неопределённости с помощью общественного инструментария. В статье анализируется тренд негоциации династийности как часть стратегии благоприятного имиджа государства в условиях глобальных вызовов, поднимаются важные вопросы профессиональной преемственности. Существуют ли антиномии демографии, права и управления? Как возможна работа родственников на государственной службе? Почему династийность является одной из форм устойчивости корпорации и внутрипрофессионального регулирования? Как связаны демографические особенности и кадровый дефицит?

Теоретическая модель династийности очень многопланова и многослойна. Структурно это частный случай несовершенной конкуренции, и поэтому в открытых либеральных обществах преемственность может даже и не поддерживаться, а её экономическое значение дискредитируется. Традиционалистский подход, напротив, подчёркивает ценность

примордиальной ориентации, где межпоколенное воспроизводство трудовой занятости выстраивается как ценностная траектория жизненной стратегии.

Существенно, что «по законодательству конфликт интересов всегда имеет иррациональную вредоносную коррупционную природу» [8, с. 16]. Поэтому юридическую основу обоснования династийности составила концепция Рудольфа Иеринга, трактовавшего право как защищённый интерес [9]. Социолог Иванова Е. Ю., делая оценку антикоррупционного законодательства, указывает на недостаточный учет отраслевой специфики проявления конфликта интересов, на игнорирование исторически сложившихся особенностей преемственности в отдельных отраслях; автор приходит к заключению, что преследование формальных показателей нарушает механизмы наследования профессиональных компетенций в весьма критических областях (армия, медицина, управление, образование, наука, искусство, культура, медиа). Следует отличать непотизм (кумовство, клановость) как негативный сценарий нарушения профессиональных компетенций, снижающих исполнительную дисциплину, и династийность как форму трансляции профессионального опыта [10].

Исследование ориентировано на традиционалистский подход в описании династийности в связи с тем, что либеральная модель достигла своих пределов: 1) мультипликация денег не может быть бесконечной, а количество стран, куда можно экспортировать долларовую инфляцию, ограничено, 2) либерализм не имеет встроенных ценностных механизмов самоконтроля; его протестантская составляющая со временем деградировала до постчеловеческой; 3) главное кредо либерализма, экономическое саморегулирование («невидимая рука», провидение), является квазирелигиозным и утопичным. Либерализм, несомненно, имеет свои достоинства, такие как частная собственность, свободный рынок, народовластие, рационализм, однако со временем, по мере накопления ресурсных ограничений либералы начинают действовать как самые изощрённые «рептилоидные» диктаторы, разрушающие идентичность, семью, сущность человека.

Россия – государство молодого, гибридного, ресурсного капитализма, где остро стоит проблема социального неравенства. Стандартно бедными в 80-х и 90-х считались «врачи и учителя» как представители массовых профессий, не связанных с материальным производством. Небольшие доходы помогающих профессий компенсировались уважением в обществе и социальными благами. Армия и правоохранители выделялись в социалистическом обществе по доходам. Однако в капиталистической России бедными себя стали ощущать практически все бюджетники низового звена (исполнители). Исключение составляют управленцы среднего и высшего звена, а также занятые в МО, ФСБ, СК, прокуратуре.

Сегодня значительный процент в семейных традициях государственной службы ещё составляют те, чьи родители успели получить опыт советского благополучия. Вероятно, их выбор был сделан с учётом

семейных историй: «дядя посоветовал», «пошла по стопам старшей сестры», «выбрал профессию отца», «как мать, пошёл работать в ИК на посёлке» и т. п. Вместе с тем актуальный разрыв в доходах рядовых сотрудников правоохранительных органов с уровнем рыночной оплаты труда не внушает оптимизма

При этом стандартный ответ со стороны, например, Министерства финансов, носит общеструктурный характер – средняя зарплата высокая, а значит, всё нормально. Вместе с тем такой подход не помогает решить проблему с нехваткой рядового и младшего начальствующего состава. Проблема подсчёта «средняя зарплата по больнице» заключается в том, что такая оценка не показывает, какое количество работников сидит на минимальных окладах, а это основная часть коллектива, ведь, как известно, разница в доходах в России между верхами и низами варьируется в 10-40 раз. Росстат сегодня переходит на более правдоподобную методику – медианная зарплата (доход не по объёму, а по срединному месту одного работника в социальной монетарной иерархии), которая в отличие от средней (50-80 тыс. руб.) составляет 35-50 тыс. руб. Ещё один способ оценки – модельный подсчёт для группы профессий отрасли, или сколько эксперт считает показательным в данной категории. Другой подобный метод – отсекают в подсчёте 20 % самых высоких доходов в организации, тогда оставшаяся 80 % база даёт представление «как там оно на земле». Подобные методы расчёта, такие как «медианный», модельный или «80/20», дают более жизненные и безотрадные цифры. И это ещё один аргумент в пользу династийности, ибо в условиях эксплуататорского капитализма найдутся те, кто пойдёт служить в более или менее сбалансированной государственной системе, поскольку это в какой-то степени социально защищённая деятельность, имеющая ценностную природу. Вдобавок она может быть фундирована семейной преемственностью. Династийность добавляет связности, адгезии к таким системным свойствам государственной службы, как авторитет, стабильность, деонтичность.

При учёте династийности следует также учитывать циркуляцию поколений внутри разных силовых ведомств. МО, ФСБ, МВД, Росгвардия, ФСИН, МЧС, ФССП – наиболее вероятна преемственность между данными структурами. Несмотря на то, что первые строчки по популярности и социальной защищённости занимают МО и ФСБ, жизненные обстоятельства меняются и поэтому приверженность службе может реализовываться в разных органах и ведомствах.

Ещё один важный фактор династийности – степень урбанизации региона. Династийность выше там, где ФСИН выступает градообразующим фактором, а это, прежде всего, исторические места, связанные с системой ГУЛАГа – в Нижегородской области, Кировской области, Пермском крае, Красноярском крае, Мордовии, на Северном Урале, где ещё остались учреждения, когда-то построенные для выполнения важных государственных задач – заготовки леса, угля, торфа. В мегаполисах, крупных и средних городах, где выше горизонтальная социальная

мобильность, сохранить родословную сотрудников уголовно-исполнительной системы сложнее, т.к. у детей больше выбора для профессионализации.

В династийности присутствует аспект традиции, примордиальности, родовой связанности с государственной службой: «три поколения на службе», «семейная история», «это у нас наследственное», «дело всего рода», «компас мне особенно дорог, он из тревожного чемоданчика отца». Существенно, что вписанность в традицию государственной службы супруга может помогать сохранению брака, поскольку «гражданским» трудно понять, почему их жена или муж часто в стрессе, перерабатывает и при этом получает сравнительно небольшое денежное вознаграждение. В то время как династия – это социальное служение и это придает особую ценность семье, т.к. она встроена в какой-то вселенский порядок. Это отличается от современных конъюнктурных историй: «работа – все равно какая, лишь бы хорошо платили», «мне без разницы, где работать», «это просто работа, она нужна, чтобы были деньги», «работа – это средство, а не цель».

Династийность существует и на подсознательном уровне ближнего круга, дальних родственников, которые служили даже не обязательно во ФСИН. Это могла быть военная служба, МВД, МЧС, т.е. любые военизированные или парамилитаристские структуры с дисциплинарной ответственностью, иерархией, приказной системой управления. Есть и обратный процесс. Нежелание связывать себя с регламентацией обычно позиционируется как «гражданский человек», «у нас в роду военных не было», «я – человек, далёкий от системы». Иначе говоря, государственная служба, в особенности на рядовых, неконъюнктурных должностях, обладает определённой ценностной природой. То, что называли на Востоке «маат», «дхарма», «дао».

Фактор наличия династии в культуре, первоначальное историческое значение династийности – ещё один аспект нашей темы. Отмечается, что в древности жизнь родовых общин представляла собой добровольный союз – единство нескольких семей одного рода, связанных территорией, историей, кровными узами, а позднее связанных профессией и законодательной основой [11]. Понятие «род» в древнерусской культуре означало «свой», противоположное «чужому». Понятие рода связано с понятием семьи, которая является корнем каждого рода, основой родового генеалогического дерева. Семья, постепенно разрастаясь, становится родом, включающим в себя много поколений семьи.

Позднее понятие семьи стало связано с понятием «династия». Династия включает в себя профессиональный смысл, передачу профессионального опыта, знаний, мастерства. Примеров профессиональных династий в разных областях управления, производства, науки, искусства, культуры существует множество (династии врачей, художников, музыкантов, военных, ученых, цирковых артистов и т.д.).

Описывая социально-психологические механизмы династийности, мы

не можем проигнорировать явление, находящееся с другой стороны ценностной шкалы, а именно «непотизм», или профессиональное покровительство родственникам. В традиционном обществе членство в семье означает передачу профессиональных предпочтений, на чём, например, основана каста в Индии. Определённые виды деятельности передаются только в своём джати – ткачество, выделка кож, жречество, воинское служение, врачевание.

Межпоколенное воспроизводство социальной позиции позволяет укреплять смысловую линию семьи, рода, общины. При этом экономический потенциал семьи остаётся неоднородным и неоднозначным [12]. Именно поэтому так неоднозначно оценивается вертикальная трудовая преемственность. Её описывают как комплиментарно (теория социального капитала, врождённые преимущества), так и нейтрально (социально-групповая аскрипция) и даже с негативной коннотацией (теория монополизации ресурсов, прямой непотизм).

Институциональная поддержка профессиональных династий не всегда находит отклик в государстве инновационного типа, что связано с тем, что позитивные эффекты от современного рекрутинга, прогрессивного HR, трансфера человеческого капитала, ускоренной профессиональной адаптации носят при модернизации более явный и очевидный характер, чем потенциальные риски фаворитизма и непотизма, сказывающиеся преимущественно на студентах, не имеющих семейной профессиональной принадлежности. Ингрупповой фаворитизм в отношении членов своей группы относится к числу наиболее фундаментальных и проявляется в широком круге предпочтений, которые члены рода предоставляют друг другу, включая доступ к социально-трудовым позициям [13].

Вместе с тем династичность актуальна для постлиберального развития России, ищущей возврата к традиционным формам устойчивости. В традиции многие специфические сложные виды деятельности кодируются в раннем возрасте и передаются на социокультурном уровне. Сюда можно отнести медицинскую, образовательную, правоохранительную, воинскую деятельность, что хорошо коррелирует опять же с индийской кастовой социальной моделью. При этом мы осуждаем низкую социальную мобильность, которая свойственна кастовому обществу, но выделяем ценностно-смысловой характер труда, программируемого на уровне служения, дхармы.

Список литературы

1. Морозов В. М., Тимощук А. С. Актуальные вопросы ведомственного образования (на примере ВЮИ ФСИН России) // Вестник Владимирского юридического института. – 2017. – № 3 (44). – С. 43-46.
2. Тимощук А. С. Феномен пенитенциарного образования: диалектика универсального и специального // V Международные Педагогические чтения, посвященные памяти профессора С. И. Злобина. – Пермь : ПИ ФСИН России, 2019. – С. 225-231.

3. Тимощук А. С., Трофимова Н. Н. Общественная организация ветеранов ВЮИ ФСИН России в патриотическом воспитании курсантов // Уголовно-исполнительная система: педагогика, психология и право. – Томск : ТИПК, 2019. – С. 309-314.

4. Тимощук А. С., Трофимова Н. Н. Актуальные вопросы подготовки специалистов для уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система на современном этапе и перспективы ее развития. – Рязань : Академия права и управления ФСИН России, 2020. – С. 284-289.

5. Тимощук А. С. Информатизация образования в совершенствовании подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики. – Новокузнецк : КИ ФСИН, 2020. – С. 391-394.

6. Тимощук А. С. Исторический каркас имиджа УИС // Петербургские пенитенциарные конференции. В 4 т. – СПб. : Университет ФСИН России, 2021. – Т. 3. – С. 19-27.

7. Тимощук А. С. Социотехнические аспекты подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2021. – С. 564-566.

8. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование / А. Ф. Ноздрачев и др. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2023. – 224 с.

9. Иванец Г. И. Право как нормативное выражение согласованных интересов // Право и образование. – 2001. – № 3. – С. 74-81.

10. Иванова Е. Ю. Профессиональная династия в парадигме конфликта интересов: опыт самосохранения // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 6 (74). – С. 47-55.

11. Левочкина А. В. Сущность и специфика понятия профессиональные династии // Аналитика культурологии. – 2013. – № 3 (27). – С. 102-108.

12. Клименко Л. В., Посухова О. Ю. Концептуальные основания исследования профессиональных династий // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов. – М. : РОС ; ФНИСЦ РАН, 2020. – С. 1595-1599.

13. Заляев А. Р. Династийность и профессиональная преемственность студентов медицинских университетов Российской Федерации и Китайской Народной Республики // Вестник Томского государственного университета. – 2022. – № 475. – С. 76-82.